III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

16151 *Resolución de 29 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales.*

Visto el texto del IV Convenio Colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales, código de Convenio número 99012405011999, que fue suscrito con fecha 24 de marzo de 2011, de una parte por la Federación Española de Asociaciones Profesionales de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales COMFIA-CC.OO y FES-UGT, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de septiembre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

IV CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES (código de Convenio 9912405011999)

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo de ámbito estatal para «Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales» se otorga por las organizaciones sindicales Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO (COMFIA-CCOO) y Federación de Servicios de la UGT (FESUGT) y la Federación Española de Asociaciones Profesionales de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio colectivo regula las condiciones mínimas de trabajo en todas las empresas cuya actividad principal sea el asesoramiento en materia de tributos y gestión de los mismos, y no se encuentren incluidas en el ámbito de otro convenio.

cve: BOE-A-2011-16151

El presente convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del estado español para las empresas radicadas en el mismo y todos los trabajadores incluidos en su ámbito funcional y personal.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores de las empresas a que se refiere el articulo 1, con exclusión del personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2, ambos del estatuto de los trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal: vigencia y revisión.*

La duración de este Convenio colectivo es de dos años, iniciándose su vigencia el día 1 de enero de 2011 y finalizando el día 31 de diciembre de 2012

Cualquiera de las partes firmantes de este convenio podrá denunciarlo con tres meses de antelación a su terminación, mediante correo certificado dirigido a la otra parte. Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de los previsto en los artículos 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

En el supuesto de que no se produjera ninguna denuncia quedará prorrogado automáticamente por años naturales; en este caso se incrementarían todos los conceptos retributivos en el porcentaje de inflación prevista por el Gobierno para el año prorrogado y se revisaría al final del año con carácter retroactivo desde el primero de enero por la diferencia, si el porcentaje de IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) resultara superior al inicialmente previsto.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán y mantendrán las condiciones más beneficiosas que por todos los conceptos y en cómputo anual excedan de lo pactado en este convenio.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este convenio no serán compensables ni absorbibles en su totalidad, siempre y cuando no supere el 140% del salario base del convenio, excepto en el Grupo I que será del 100%.

Artículo 6. *Concurrencia de convenios.*

Los firmantes expresamente convienen que (de conformidad con el párrafo 2 de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores) es su voluntad no ser afectados por lo dispuesto en actuales o futuros convenios de ámbito distinto en ninguna materia. A tal fin declaran que si a pesar de lo convenido en anteriormente existiera o pudiera existir concurrencia entre el presente Convenio estatal y cualquier otro ámbito distinto, como regla general las materias contenidas en el presente Convenio estatal tiene el carácter de norma mínima de derecho necesario, salvo en aquellas normas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación, y en cuyos supuestos habrá que estar al carácter, contenidos y alcance con que esté contemplada su remisión.

En las materias en que así se establezca de forma expresa, el presente Convenio, y en atención a su singular naturaleza, tendrá el carácter de norma exclusiva y excluyente.

Tienen la consideración de materias no negociables, en todo caso: el ámbito funcional; el ámbito personal; las modalidades de contratación; el periodo de prueba; los grupos y niveles profesionales; la ordenación jurídica de faltas y sanciones; las normas mínimas de seguridad y salud en el trabajo, y la movilidad geográfica.

cve: BOE-A-2011-16151

Dentro del marco laboral establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y en el presente Convenio, las organizaciones firmantes consideran de interés el desarrollo que, en los ámbitos de las Comunidades Autónomas, pueda llevarse a cabo en las materias relativas a calendario laboral, idioma y utilización de los sistemas autonómicos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.

Artículo 7. *Globalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, las partes negociadoras decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

CAPÍTULO II

Organización de trabajo y movilidad funcional

Artículo 8. *Principios de organización del trabajo.*

La organización del trabajo de acuerdo con lo establecido en este Convenio, y de conformidad con la legislación vigente, es facultad exclusive de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad, y condiciones de trabajo en las empresas del sector.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de empresas y trabajadores.

Los sistemas de organización en el trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

Artículo 9. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará conforme a lo previsto en el presente Convenio, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no podrá realizarse entre especialidades radicalmente distintas, que requieran procesos formativos complejos de adaptación.

Dentro del grupo profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas en cada momento por el trabajador determinará el nivel retributivo que le sea de aplicación.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.

La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la empresa estime necesario que el trabajador realice trabajos correspondientes a un nivel superior, aquel percibirá, durante el tiempo en que preste los mismos, el salario correspondiente a dicha categoría.

Los trabajadores que realicen funciones de nivel superior durante seis meses al menos en el período de un año, o durante ocho meses al menos en un período de dos años, pasarán a pertenecer a la categoría superior correspondiente a las funciones realizadas.

La movilidad, cuando implique cambios entre gestión técnica especializada y gestión de servicios de carácter general, podrá realizarse siempre que las nuevas funciones

cve: BOE-A-2011-16151

asignadas sean equivalentes a las de procedencia, entendida la equivalencia en los términos establecidos en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador podrá solicitar el cambio en sus funciones, tanto dentro del grupo profesional en el que esté encuadrado, como fuera del mismo.

En estos casos la solicitud deberá ser razonada y se deberán cumplir los requisitos establecidos en este Convenio para el desempeño de las funciones o puestos solicitados. La Empresa dará contestación razonada a la solicitud en el plazo de un mes.

La movilidad funcional realizada de mutuo acuerdo entre las partes, habrá de respetar lo establecido con carácter general en este Convenio y en la legislación aplicable.

En consecuencia, los cambios de funciones distintos de lo establecido en los apartados anteriores requerirán acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.1.f) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 10. *Criterios generales.*

El personal de las empresas de técnicos tributarios y asesores fiscales se clasificará en grupos profesionales en atención a las funciones que se desarrollan de conformidad con las definiciones que se detallan en los artículos siguientes.

La estructura profesional que se define tiene por objeto conseguir una organización racional y eficiente de los recursos humanos.

Artículo 11. *Grupos profesionales.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los grupos profesionales siguientes:

Grupo I: Personal titulado.

Grupo II: Administración.
Grupo III: Servicios.
Grupo IV: Nueva incorporación.

La clasificación se realizará por aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos a más grupos profesionales o de dos o más categorías dentro del mismo grupo, la asimilación a uno u otro grupo o una u otra categoría se realizará según las funciones que resulten prevalentes.

Los factores que determinan la clasificación en cada uno de los grupos profesionales son los siguientes:

a) Autonomía: Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.

b) Iniciativa: Valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolle.

c) Responsabilidad: Valora el grado de influencia sobre los resultados de la función desarrollada.

d) Conocimiento: Valora la formación básica necesaria para poder desarrollar correctamente la función encomendada.

e) Complejidad: Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

cve: BOE-A-2011-16151

Artículo 12. *Características de los grupos profesionales.*

A título enunciativo y no limitativo se enumeran funciones o actividades a desarrollar por el personal y que serán las siguientes:

Grupo I. Personal Titulado:

Integran este grupo los empleados que se hallan en posesión del título académico de grado superior o medio homologado oficialmente y que están vinculados laboralmente a la empresa en razón del título que poseen, para ejercer funciones específicas a que dicho título les habilita o aquellas misiones que les sean atribuidas siempre que presten sus servicios con carácter exclusivo a una retribución salarial y sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Grupo II. Administración:

Coordinador y/o Jefe Administración: Es el empleado con o sin poderes directamente dependiente de Dirección o Gerencia, con capacidad de organización y responsabilidad de dos o más departamentos o sucursal, dentro del marco organizativo de la empresa.

Oficial primera*:* Es el empleado que actuando a las órdenes del profesional titular del despacho o de un jefe, si lo hubiere, con conocimientos suficientes, realiza con la máxima corrección trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad, dentro de las materias propias del trámite de gestión.

Oficial segunda*:* Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado en todo caso al profesional titular del despacho o a un jefe u oficial de primera, si lo hubiere, realiza trámites y trabajos de orden administrativo, que requieren conocimientos de la técnica administrativa, desarrollando tareas de gestión ante las Administraciones públicas.

Auxiliar administrativo: Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y de ofimática, tales como archivo, mecanografiado, cobro contado, introducción de datos en ordenadores, liquidaciones en máquinas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo, pudiendo realizar gestiones que no requieren conocimientos específicos, cerca de los centros de las Administraciones públicas en consonancia de los cometidos de su categoría profesional.

Los cobradores, telefonistas y recepcionistas, están asimilados a la categoría de Auxiliar Administrativo.

Grupo III. Servicios*:*

Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno, cuya misión consiste en hacer recados dentro y fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos de índole secundaria, ordenados por sus jefes, excluidos aquellos que correspondan a otras categorías de índole superior, fechar o sellar el correo y trabajos análogos a los especificados de carácter elemental. Tendrá a su cargo el control de la limpieza, orden y conservación de los locales.

Personal de limpieza: Son los trabajadores que se ocupan de la limpieza en los locales de la empresa.

Grupo IV. Nueva incorporación:

Estarán incluidos aquellos trabajadores de nueva contratación, que careciendo de experiencia y preparación específica para el sector, se incorporen para desempeñar las tareas propias de iniciación y adaptación.

Transcurrido el tiempo de permanencia en este grupo profesional, que en ningún caso podrá superar el plazo de dos años, la adscripción posterior que, en su caso, proceda se realizará al Grupo profesional II.

Auxiliar de primer año: Es el empleado o empleada que realiza tareas administrativas e instrumentales básicas, y/o de apoyo al Grupo Profesional de Administración y de

cve: BOE-A-2011-16151

introducción a las actividades propias de la empresa. Así mismo, cuantas actividades auxiliares de iniciación contribuyan a la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un trabajo más cualificado. Permanecerá en esta categoría un máximo de 12 meses desde su contratación.

Auxiliar de segundo año: Es el empleado o empleada que realiza tareas administrativas e instrumentales básicas, y/o de apoyo al Grupo Profesional de Administración y de introducción a las actividades propias de la empresa. Así mismo, cuantas actividades auxiliares de iniciación contribuyan a la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un trabajo más cualificado. Permanecerá en esta categoría un máximo de 12 meses desde su contratación o desde su promoción desde Auxiliar de primer año.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 13. *Principios generales.*

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en este sector, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, y la de cursos de perfeccionamiento organizados por la propia empresa u otros organismos.

Artículo 14. *Objetivos.*

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

1. La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
2. La especialización dentro del propio trabajo.
3. La reconversión profesional.
4. La ampliación de los conocimientos de los trabajadores aplicables a las actividades del sector.

Información: Las empresas informarán con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre sus planes anuales de formación, quienes podrán emitir informes sobre los mismos que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

Artículo 15. *Comisión sectorial de formación.*

Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continuada en el ámbito del presente Convenio, compuesta por dos representantes de la representación sindical y dos de la patronal.

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias:

1. Velar en el ámbito del presente convenio colectivo, por el cumplimiento del IV Acuerdo Nacional de Formación, firmado con fecha 1 de febrero de 2006 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 27 de marzo de 2006 (Resolución de la DGT de 3 de marzo de 2006), o norma que lo sustituya.
2. Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a este ámbito, prioridades de las iniciativas de formación que cabe desempeñar en el sector, orientación respecto de los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones formativas, criterios que faciliten la vinculación de la formación continua sectorial con el sistema de clasificación profesional.
3. Proponer la realización de estudios para la detección de las necesidades formativas.
4. Promover la formación continuada entre las empresas y trabajadores.

cve: BOE-A-2011-16151

5. Favorecer el acceso a la formación de los trabajadores menos cualificados.
6. Realizar el seguimiento y evaluación de la formación continuada impartida en su ámbito.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continuada elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 16. *Contratación indefinida.*

Para dar cumplimiento al compromiso de algunas empresas de promover la estabilidad en el empleo de los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este convenio, la modalidad de contratación habitual en el sector para cubrir las necesidades estructurales de plantilla en cada una de las empresas será el contrato indefinido, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Artículo 17. *-Contratos de formación.*

Podrán formalizarse este tipo de contrato con aquellas personas que se inician en los trabajos propios de la profesión con el objetivo de adquirir la formación teórica y práctica necesaria para una completa capacidad profesional.

El contrato de formación se regirá por lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación, con las siguientes especificaciones:

- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de la titulación requerida parea realizar un contrato en prácticas, salvo que la legislación esta materia se viera modificada con posterioridad, lo que obligaría a las partes a aplicar en cada caso la legislación vigente.
- La duración máxima del contrato será de dos años. A la terminación del contrato, de continuar la relación laboral lo será necesariamente bajo la modalidad de indefinida. Asimismo, de haberse extinguido la relación laboral por terminación de contrato, de iniciarse una nueva relación laboral dentro de los dos meses siguientes, lo será mediante contrato indefinido, aunque será por categoría o grupo profesional distinto.
- El período de prueba será de un mes.
- La retribución del personal contratado en formación no será en ningún caso inferior al 80% durante el primer año y al 90% durante el segundo año, del salario fijado en este convenio para el auxiliar administrativo, que se abonará en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- A criterio de la empresa, y siempre que se garantice la eficacia de la formación teórica, se procurará que la misma sea impartida a distancia por centros reconocidos.

Artículo 18. *Contratos eventuales.*

Dadas las características del sector, y al amparo de lo previsto en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la duración máxima de dichos contratos será de nueve meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

El número total de contratos de esta modalidad no podrá exceder de dos en aquellas empresas en las que la plantilla de trabajadores sea igual o inferior a diez. Para las empresas de más de diez trabajadores el límite será del 20% de la plantilla.

Extinguido el contrato por expiración del tiempo convenido, siempre y cuando la duración total de éste haya sido igual o inferior a seis meses, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a la proporción de doce días por año trabajado.

Límites temporales para la sucesión de contratos de duración determinada.

cve: BOE-A-2011-16151

a) Encadenamiento subjetivo de contratos: Se convertirán en fijos los trabajadores que sean contratados durante un plazo superior 24 meses, en un período de 30 meses, para ocupar un mismo puesto de trabajo, mediante dos o más contratos, con o sin solución de continuidad, directamente por la empresa o mediante una empresa de trabajo temporal.

b) Encadenamiento objetivo de contratos:

Cuando la contratación para cubrir un mismo puesto de trabajo se realice con distintos trabajadores, durante un plazo superior a 30 meses, en un período de 36 meses, con o sin solución de continuidad, directamente por la empresa o mediante una ETT, el último trabajador de la cadena de contrataciones se convertirá en fijo, siempre y cuando su contrato temporal tenga una duración prevista igual o superior a tres meses.

En ambos supuestos de encadenamiento de contratos –subjetivo y objetivo– quedan excluidos los contratos de interinidad, formativos y de relevo.

La limitación de encadenamiento de contratos prevista en este artículo no tendrá efectos retroactivos. El primer contrato que se tendrá en consideración en ambos supuestos, a efectos de computar el número de contratos, el período y el plazo, será el vigente a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, es decir, el 15 de junio de 2006, o, en su caso el primero que se celebre a partir de dicha fecha.

Artículo 19. *Preaviso de cese.*

El cese voluntario del trabajador deberá ser comunicado fehacientemente a la empresa con una antelación mínima de acuerdo con la siguiente escala:

Grupo I: Dos meses.
Grupo II: Un mes.
Grupo III: Quince días.

Artículo 20. *Período de prueba.*

Todo ingreso en la empresa efectuado mediante contrato escrito se considerará provisional durante un periodo de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Grupo I: Seis meses.
Grupo II: Tres meses, salvo para los auxiliares administrativos que será de un mes.
Grupo III: Quince días.

Durante este período, tanto la empresa como el trabajador podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, salvo las legalmente establecidas.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando un trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 21 *Jornada de trabajo.*

La jornada máxima de trabajo efectivo anual será de 1.768 horas

La jornada semanal tendrá un descanso ininterrumpido de cuarenta y ocho horas, que salvo casos excepcionales, se corresponde con el sábado y el domingo.

cve: BOE-A-2011-16151

Anualmente se elaborará por las empresas el calendario laboral, previa audiencia a la representación legal de los trabajadores, que será expuesto en lugar visible en cada centro de trabajo.

Las empresas podrán establecer en la elaboración de los calendarios anuales de trabajo, incluidos como horarios especiales, la distribución irregular de la jornada en periodos de máxima actividad comercial. En este caso la jornada semanal, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de 48 horas y con respeto absoluto al descanso semanal señalado y al diario regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Las direcciones de las empresas ayudarán a las personas que trabajan en las mismas a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y familiar.

Para ello podrán autorizarse medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, consistentes en retrasar la hora de entrada o adelantar la hora de salida, en sustitución de reducir el tiempo para la comida, a quienes tengan a su cargo hijos menores de ocho años o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio.

En todo caso la introducción de una jornada irregular en los centros que no la tuvieran establecida deberá tener la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y estará sujeta a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores al servicio de la empresa disfrutaran de veintitrés días laborales retribuidos anuales.

Aquellos trabajadores con edad comprendida entre los 60 y 62 años cumplidos al inicio del año en que se trate, disfrutaran de 25 días laborales y de 27 días aquellos con una edad entre 63 y 65 años. En ambos supuestos será requisito indispensable acreditar una antigüedad en la empresa superior a doce años a día 1 de enero del año de que se trate.

El período de disfrute será preferentemente durante los meses de agosto y septiembre.

Se conviene que las vacaciones pueden ser fraccionadas en varios períodos. En caso de que la fracción sea superior a dos deberá existir consenso entre empresa y trabajador, en este caso un periodo no puede ser inferior a diez días laborales.

El disfrute de las vacaciones será proporcional al tiempo trabajado.

Los trabajadores tienen derecho a conocer las fechas que le correspondan sus vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

Las vacaciones no comenzaran en sábado, domingo, día festivo ni en sus vísperas, salvo petición expresa del interesado.

Cuando durante el período de disfrute de las vacaciones el trabajador inicie una situación de baja por incapacidad temporal cuya duración exceda de la mitad del período que esté disfrutando, siempre que por parte del trabajador se acredite debidamente esta situación con la preceptiva baja por I.T, no se computarán como días disfrutados de vacación los que transcurran a partir de la mitad mas uno de la baja, en función de lo que establezca la legislación de la Seguridad Social sobre prestaciones en esta materia.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión de contrato de trabajo, previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondería al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

Los trabajadores disfrutarán anualmente de dos días de libre disposición retribuida que no será acumulable a las vacaciones.

cve: BOE-A-2011-16151

Las empresas podrán excluir para el disfrute de los días de libre disposición los períodos de máxima actividad. Estos días de permiso se reducirán de la jornada establecida en el artículo 21.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que superen la duración máxima de la jornada ordinaria, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores

La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante igual tiempo libre retribuido en cualquier periodo en un plazo máximo de tres meses desde su realización. Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50 por 100.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 24. *Tablas de niveles salariales.*

Los salarios pactados en el presente Convenio para el primer año de vigencia, en cómputo anual, para 14 pagas mensuales y agrupadas por niveles de las distintas categorías profesionales son las que figuran en el anexo I.

Para el cálculo de esta tabla salarial se ha tomado como base la vigente a 31 de diciembre de 2010 establecidas en el III Convenio, vigente hasta dicha fecha, incrementadas en un 1,5 %.

Para el año 2012, segundo año de vigencia del convenio, se tomará como base las establecidas en el anexo I para el año 2011, incrementado en un 2% más el diferencial, si existiere, entre el IPC real del año 2011 menos 3 puntos. En caso que este diferencial fuera negativo, en ningún caso se deducirá del 2%.

Cláusula de revisión salarial para el segundo ejercicio.

Al finalizar el ejercicio 2012, se revisará en función al IPC real del año, deduciendo el porcentaje aplicado de acuerdo con lo fijado en el párrafo anterior.

Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos pagas de treinta días de salario convenio (según tablas) denominadas de verano y Navidad que se abonarán como máximo el 15 de julio y el 22 de diciembre, respectivamente, pudiendo, mediante pacto con la representación legal de los trabajadores (si la hubiere), ser prorrateadas mensualmente.

Artículo 26. *Complemento de antigüedad.*

El complemento de antigüedad y el «ad personam» que lo hubiere sustituido, así como los haberes económicos que comporta fueron suprimidos a partir del 1 de agosto de 1999.

A partir de dicha fecha, quedará consolidada la cantidad abonada por la empresa en virtud del mencionado complemento, pasando a denominarse «complemento ad personam».

A la cantidad consolidada a partir del 1 de agosto de 1999 le serán aplicables los incrementos salariales en la misma proporción en los que se apliquen al resto de conceptos salariales del convenio.

cve: BOE-A-2011-16151

Artículo 27. *Gastos de locomoción y dietas.*

Gastos de locomoción: Los desplazamientos que, como consecuencia de los cometidos que se ordenen al personal, y que deban ser desempeñados fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo, serán abonados por la empresa.

Cuando el trabajador utilice para tales desplazamientos su vehículo propio, habiendo sido previamente autorizado por la empresa para ello, percibirá una indemnización de 0,20 euros por kilómetro realizado.

Dietas: Los trabajadores que, por necesidades de las empresas, tengan que desplazarse a población distinta de aquella donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 15 euros, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; 30 euros, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio.

Cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento, que en ningún caso será superior a la categoría de tres estrellas, debiendo justificarse el gasto con la correspondiente factura.

CAPÍTULO VIII

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 28. *Estudios.*

Los trabajadores tendrán derecho a permisos no retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo si este es el régimen instaurado en la empresa cuando curse con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional.

Artículo 29. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores, previo aviso y con justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) En caso de matrimonio es de 15 días naturales, que podrán ser acumulables al período de vacaciones.

b) Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan, a partir de la firma del presente convenio en las condiciones que se establecen en el artículo 47 del presente convenio.

c) Matrimonio de padres, hermanos e hijos: un día.

d) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento familiar o preadoptivo, que serán ampliables a cuatro naturales, cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia en la que radique su centro de trabajo habitual.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de su jornada laboral.

f) Dos días naturales, por fallecimiento, enfermedad o accidente grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge o persona vinculada con análoga relación afectiva o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Serán ampliables a cuatro días naturales, cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia en la que radique su centro de trabajo habitual. En todo caso también se considerará enfermedad grave aquella que exija la intervención quirúrgica. Estos días, en caso de enfermedad, accidente grave u hospitalización, se podrán disfrutar de manera continua o discontinua en el plazo de hasta diez días después de producirse el hecho causante.

g) Un día por traslado de domicilio habitual.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

cve: BOE-A-2011-16151

i) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo si éste es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional, siempre que unos y otros estén relacionados con la actividad de su trabajo personal.

j) Por la disposición del crédito de horas mensuales atribuido a los legales representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones de representación.

k) Visitas médicas: el tiempo imprescindible cuando se trate de visitas al médico especialista, limitándose a 12 horas anuales para visitas a médicos de cabecera. Salvo caso de urgencia, el trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de 24 horas. En todos los casos el trabajador deberá aportar a la empresa justificante de la visita realizada.

l) Por necesidades personales con previo aviso: un día al año.

Artículo 30. *Permisos sin sueldo. Excedencias.*

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos períodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

a) Adopción en el extranjero.

b) Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

c) Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.

e) El trabajador tendrá derecho a permanecer en situación de permiso no retribuido por paternidad el tiempo durante el cual su cónyuge se encuentre en situación de permiso por maternidad, siempre y cuando ambas situaciones se den simultáneamente, y ambos cónyuges no presten servicios en la misma empresa.

Artículo 31. *Excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares.*

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. En ningún caso se puede solicitar la excedencia voluntaria para prestar servicios en otra empresa del sector.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

cve: BOE-A-2011-16151

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 32. *Suspensiones de contrato con reserva del puesto de trabajo:*

Suspensión del contrato de trabajo por maternidad:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o

cve: BOE-A-2011-16151

judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

cve: BOE-A-2011-16151

Artículo 33. *Pausas y reducciones de jornada.*

Para la lactancia de un hijo menor de nueve meses los trabajadores tienen derecho a una pausa o reducción de jornada de una hora de trabajo durante la cual podrán ausentarse del lugar del centro de trabajo, que pueden dividir en dos fracciones, y podrá ser concedido indistintamente al padre o a la madre en el caso de que ambos sean trabajadores de la misma empresa.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 15 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad. En el supuesto de parto múltiple, el tiempo de reducción de jornada será de una hora por cada hijo y en el supuesto de que se opte por la acumulación del permiso, éste será de 22 días laborables. En todo caso la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los supuestos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados después del mismo, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo y a su opción tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Si los dos progenitores trabajan en la misma empresa sólo uno de ellos podrá ejercitar estos derechos.

Cualquier trabajador que tenga a su cuidado un menor de ocho años, o un disminuido psíquico, físico o sensorial siempre que no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada laboral como máximo de la mitad, con una disminución correspondiente de sus retribuciones. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El mismo derecho se reconoce a quien tenga a su cuidado un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no desempeñe ninguna actividad y que por razón de edad, accidente o enfermedad esté incapacitado para valerse por sí mismo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada por tener a su cuidado un menor o un familiar de los previstos en este artículo corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria (diaria, semanal, mensual o anual), facilitando al trabajador que pueda reducir en el horario en el que concilie mejor. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO IX

Régimen asistencial

Artículo 34. *Indemnización extraordinaria por muerte o invalidez derivada de accidente de trabajo.*

Las empresas contratarán un seguro, a favor del trabajador, de dieciocho mil euros (18.000 €) para el caso de invalidez total para la profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez y de dieciocho mil euros (18.000 €) para el caso de muerte, todo ello derivado de accidente de trabajo. En el supuesto de muerte, la indemnización se abonará a la viuda/o o beneficiarios del trabajador, según legislación vigente.

cve: BOE-A-2011-16151

Artículo 35. *Incapacidad temporal.*

Durante los procesos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban en la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución en jornada ordinaria. Dicho complemento se abonará a partir del primer día hasta como máximo cumplirse dieciocho meses de haberse iniciado la situación de I.T.

Durante los procesos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral que supongan hospitalización del que lo sufra, las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución en jornada ordinaria a partir del primer día de baja hasta un máximo de dieciocho meses.

Durante los procesos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral no previstos en el párrafo anterior las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban de la Seguridad Social según la siguiente escala:

a) Desde el primer día al tercero, ambos inclusive, hasta el 50 por 100 de su retribución.

b) Desde el cuarto día al vigésimo, ambos inclusive, hasta el 75 por 100 de su retribución.

c) Desde el vigésimo primer día hasta un máximo de doce meses desde la fecha de inicio de la I.T., hasta el 100 por 100 de su retribución.

El complemento de los días primero al tercero, ambos inclusive, por IT. Derivada de enfermedad común o accidente no laboral que no requieran hospitalización, solo se percibirá durante un máximo de diez días por cada año natural.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 36. *Faltas y sanciones.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las empresas se clasificarán, según su índice y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita motivada de la empresa al trabajador.

Faltas leves: Todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos excusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación; entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

1. Faltar un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Falta de limpieza e higiene personal.
4. Falta reiterada de atención o diligencia con los clientes.

Faltas graves: Todas aquellas que impliquen una conducta grave de negligencia o indisciplina, perjudiquen de modo cuantificable el proceso productivo y/o supongan infracción de leyes, reglamentaria o convencional; entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes.

1. Doble comisión de falta leve.
2. La falta de dos días al trabajo en un mes.
3. La voluntaria disminución de la actividad actual.
4. La asistencia al trabajo bajo los efectos de droga, alcohol.

cve: BOE-A-2011-16151

5. El uso indebido de los medios de comunicación, informáticos o telemáticos establecidos en la empresa.

Faltas muy graves: Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:

1. La reiteración de falta grave, siempre que esta haya sido sancionada.
2. La falta de cinco días al trabajo en el periodo de tres meses.
3. Más de diez faltas de puntualidad en el período de seis meses, o veinte en un año.
4. El dar a conocer o comentar fuera del lugar de trabajo datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole relativos a clientes.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos a documentos o datos informáticos.
6. El acoso sexual. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Y el acoso por razón de género, entendido como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
7. El acoso moral. Constituye acoso moral la práctica ejercida en las relaciones personales, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente.
8. El uso de las instalaciones con fines particulares, sin autorización expresa del empresario.
9. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las funciones encomendadas.
10. La simulación de enfermedad.
11. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen concurrencia desleal a la empresa.
12. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La utilización fraudulenta de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidos en la empresa.

Artículo 37. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que pueden imponerse a los trabajadores que incurran en faltas serán las siguientes:

Por falta leve:

1. Amonestación por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

Por falta grave*:*

1. Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Por falta muy grave:

1. Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
2. Despido.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde el momento que se comuniquen sin perjuicio del derecho que le corresponda a la persona sancionada a reclamar ante la jurisdicción pertinente.

cve: BOE-A-2011-16151

Artículo 38. *Procedimiento para la imposición de sanciones.*

Corresponde a la dirección de la empresa o en persona en quien delegue, la facultad de imponer sanciones.

La Dirección comunicará a la representación legal de los trabajadores, las sanciones por faltas graves o muy graves que se impongan a los trabajadores, haciéndoles saber del derecho que les asiste a ser oídos, en el caso de abrirse expediente.

Si para esclarecer los hechos, fuera necesaria la instrucción de expediente, la persona afectada tendrá derecho a, en el plazo de cinco días, formular un pliego de descargo y solicitar cuantas pruebas considere necesarias en defensa de sus derechos y sean aceptadas como pertinentes por el instructor, debiendo concluirse el proceso en un plazo máximo de quince días naturales, desde la apertura de diligencias.

De toda sanción se dará traslado por escrito a la persona afectada por aquélla, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma y sanción adoptada por la dirección de la empresa. En la citada comunicación, se hará saber a la persona interesada el derecho que le asiste para solicitar la revisión de la sanción ante la jurisdicción laboral.

En aquellos expedientes disciplinarios cuya propuesta de resolución sea el despido, será oída la representación legal de los trabajadores.

Las Empresas anotarán en los expedientes personales de los trabajadores/as las sanciones impuestas.

Protocolo de actuación en caso de acoso sexual:

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa tenga conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de un mes, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa de la persona expedientada.

cve: BOE-A-2011-16151

CAPÍTULO XI

Cláusula de descuelgue

Articulo 39. *Cláusula de inaplicación (descuelgue).*

Se podrá inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de cualquier empresa afectada por el mismo pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

• En las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación unitaria y sindical, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.

• Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

• También, deberá adjuntarse la documentación acreditativa de la causa que ocasiona la solicitud de la inaplicación.

Tras un período de consultas de quince días, las representaciones de la empresa y los trabajadores adoptarán la resolución que proceda, que se comunicará a la comisión paritaria de este convenio para su constancia.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del mismo ni, como máximo, los tres años de duración.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Atendiendo al objeto causal del sistema de inaplicación regulado en el presente artículo el mismo no podrá operar cuando, con las mismas consecuencias para la situación de la Empresa, el importe de los incrementos salariales motivo de la inaplicación pueda ser objeto de absorción por aplicación del artículo 5 del presente Convenio con los requisitos y presupuestos allí regulados

CAPÍTULO XII

Comisión Paritaria

Artículo 40. *Comisión paritaria.*

Se crea la comisión paritaria del convenio como órgano para la interpretación y la vigencia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

La comisión paritaria estará formada por cuatro vocales, en representación de cada una de las partes firmantes, que se designarán en la reunión constitutiva de la misma.

cve: BOE-A-2011-16151

Se reunirá la comisión a petición de cualquiera de las partes mediante una convocatoria previa con orden del día dada a conocer a la otra parte, como mínimo con cinco días hábiles de antelación

La comisión podrá utilizar los servicios de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes, pudiendo asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

Del contenido de las reuniones de la comisión y de lo acordado se levantará acta.

La comisión paritaria elaborará, en la primera sesión, el reglamento de funcionamiento de esta comisión.

El domicilio de esta comisión será el de la Federación Española de Asociaciones Profesionales de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales, calle Lepant, 235, bajos. 08013 Barcelona.

Artículo 41. *Funciones de la comisión paritaria.*

1. Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio.
2. Participación en la determinación de los programas de formación que se hayan de desarrollar con carácter general, de acuerdo con lo que establece este convenio.
3. Las controversias colectivas derivadas de la aplicación o interpretación del convenio serán sometidas, a través de las partes firmantes, a la mediación de la comisión paritaria y si no se alcanza un acuerdo en el trámite de mediación la comisión podrá acordar someterlas a arbitraje.
4. El estudio de las solicitudes por parte de las empresas de la inaplicación de los aumentos salariales pactados.
5. La vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
6. Confección anual de las tablas salariales, en aplicación de los criterios establecidos en el artículo 24

CAPÍTULO XIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 42. *Salud laboral.*

La empresa y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, en especial las de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 43. *Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.*

Durante la vigencia del presente convenio se constituirá entre los firmantes del mismo una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud, con carácter paritario, integrada por cuatro miembros de la representación empresarial y otros cuatro designados por los sindicatos firmantes. A las reuniones de dicha Comisión podrán asistir, con voz y sin voto, hasta un máximo de dos asesores por representación.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

La Comisión tendrá como misión esencial la de velar por el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de seguridad y salud laboral en el sector. Así como la promoción de campañas de información y formación, entre las empresas y los trabajadores.

cve: BOE-A-2011-16151

CAPÍTULO XIV

Derechos sindicales

Artículo 44. *Acumulación de créditos horarios.*

Los créditos horarios que ostentan los delegados de personal y miembros de los comités de empresa podrán ser acumulados en uno o varios miembros de la representación unitaria de los trabajadores que sean de la misma sección sindical, hasta un máximo de 80 horas mensuales.

Si un delegado de personal o miembro del comité de empresa, es al mismo tiempo delegado sindical podrá acumular las horas sindicales que le corresponderían por cada uno de los mencionados cargos.

Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora de este convenio o en cualquiera de las comisiones sectoriales creadas por él, tendrán derecho a los permisos retribuidos que sean necesarios para asistencia a las reuniones de las mismas y las horas utilizadas no computaran dentro del crédito de horas sindicales en la empresa.

Artículo 45. *Uso sindical del correo electrónico.*

Los sindicatos firmantes y sus secciones sindicales podrán remitir noticias de interés sindical a sus afiliados y secciones sindicales, mediante correos electrónicos, siempre que estos envíos sean prudentes y no masivos y no provoquen bloqueos en los servidores de las empresas.

Artículo 46. *Ámbito electoral.*

Para la elección de los órganos de representación unitaria de los trabajadores.

En las empresas que tengan en la misma provincia dos o más centros de trabajo que en su conjunto sumen más de diez y menos de cincuenta trabajadores se podrán elegir delegados de personal provinciales en la cuantía siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de 31 a 39, tres.

Si el censo de trabajadores en una provincia es de 50 o más, se podrá elegir un comité de empresa conjunto a nivel provincial con el número de miembros establecidos por el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. *Parejas de hecho.*

Se extienden los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las uniones estables de pareja. Todos los derechos reconocidos en este convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en cada comunidad autónoma con independencia de su orientación/ identidad sexual. En aquellas comunidades autónomas en las que no exista una regulación específica de las uniones estables de pareja dicha condición podrá acreditarse mediante acta notarial de manifestaciones.

Artículo 48. *Igualdad de condiciones.*

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

cve: BOE-A-2011-16151

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Planes de Igualdad:

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determina en la legislación laboral.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, o en su defecto a la representación sindical en la Comisión Paritaria.

Los Planes de Igualdad deberán ser negociados con la representación sindical, en el plazo máximo de seis meses desde la firma del presente Convenio Colectivo.

Necesariamente los Planes de Igualdad deberán contener medidas referentes a las siguientes materias:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción y formación.
4. Retribución.
5. Ordenación del tiempo de trabajo.

Además los Planes de Igualdad deberán contener:

1. Objetivos y plazos a alcanzar para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada.
2. Acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados.
3. Evaluación anual del Plan.

Todo ello de acuerdo con los artículos 45 y 46 y 47 de la Ley de Igualdad.

Artículo 49. *Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.*

Estas trabajadoras tienen derecho:

1. A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquélla. La concreción horaria de la reducción corresponderá a la trabajadora y en caso de desacuerdo con la empresa las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 138 *bis* de la Ley de Procedimiento Laboral.
2. A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación corresponderá a la trabajadora.

cve: BOE-A-2011-16151

3. A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses la trabajadora en el plazo máximo de quince días habrá de optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva. La empresa deberá comunicar a la trabajadora, con la antelación suficiente, la fecha límite para ejercer el derecho de opción.

4. A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo de una duración no superior a seis meses, salvo que el Juez prorrogue la suspensión, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.

5. A declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral. La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el Juez dicte la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

Disposición adicional primera.

Procedimiento para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo sólo podrá producirse respecto a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación de los acuerdos a los que se refiere el apartado 6 del artículo 41 y el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente convenio que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee. En caso de no llegar a un acuerdo en dicho ámbito, se someterá a procedimiento mediación ante la Fundación SIMA.

cve: BOE-A-2011-16151

ANEXO

Tablas salariales del IV convenio colectivo de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales

	2011
Grupo I:	
Titulado Superior	19.221,13
Titulado Medio	18.122,77
Grupo II:	
Coordinador	17.244,09
Oficial 1.ª	15.376,89
Oficial 2.ª	14.223,62
Auxiliar administrativo.	12.081,85
Grupo III:	
Cobrador, Repartidor	10.763,83
Personal de limpieza	10.763,83
Grupo IV. De incorporación:	
Auxiliar de primer año.	9.665,48
Auxiliar de segundo año	10.873,66
Formación primer año	9.665,48
Formación segundo año.	10.873,66

cve: BOE-A-2011-16151